A EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA DE 6 HORAS E SEUS EFEITOS SOBRE O INTERVALO INTRAJORNADA: A SUPERAÇÃO DA APLICAÇÃO AUTOMÁTICA DA SÚMULA Nº 437 DO TST À LUZ DO IRR - TEMA 14 E DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

THE EXCEEDANCE OF THE SIX-HOUR WORKDAY AND ITS EFFECTS ON THE INTRASHIFT BREAK: OVERCOMING THE AUTOMATIC APPLICATION OF TST PRECEDENT NO. 437 IN LIGHT OF IRR - TOPIC 14 AND THE PRINCIPLE OF PROPORTIONALITY

Steffanie Silveira de Fraga[1]
Eugênio Hainzenreder Júnior[2]

Resumo: O presente artigo examina o intervalo intrajornada previsto no art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na hipótese de extrapolação habitual da jornada contratual de seis horas. Inicialmente, analisa-se o entendimento tradicional consolidado na superada Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabeleceu a incidência automática do intervalo mínimo de uma hora nesses casos. Em seguida, investiga-se a evolução jurisprudencial recente, com destaque para o julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo – Tema 14, que introduziu critérios objetivos de tolerância e afastou a aplicação automática do §4º do art. 71 da CLT nas hipóteses de reduções ínfimas do intervalo intrajornada, bem como da então Súmula nº 437 pelo TST. A partir desse novo paradigma, discute-se o conceito de habitualidade sob uma perspectiva material e funcional, distinguindo prorrogações mínimas daquelas efetivamente aptas a comprometer a saúde do trabalhador. Por fim, propõe-se uma leitura proporcional da matéria à luz dos fundamentos do IRR - Tema 14 e do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal (STF), buscando compatibilizar a tutela da saúde do trabalhador com a segurança jurídica e a racionalidade das relações laborais contemporâneas.

Palavras-chave: Intervalo intrajornada. Jornada de seis horas. Habitualidade. Proporcionalidade.

Abstract: *This article examines the intrashift break provided for in Article 71 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) in situations involving the habitual exceedance of the contractual six-hour workday. Initially, it analyzes the traditional understanding consolidated in Precedent No. 437 of the Superior Labor Court of Brazil (TST), which established the automatic application of a minimum one-hour break in such cases. It then explores recent jurisprudential developments, with particular emphasis on the judgment of the Repetitive Appeal Incident (IRR) – Topic 14, which introduced objective tolerance criteria and set aside the automatic application of Article 71, §4, of the CLT in cases involving negligible reductions*

---

[1] Sócia-Advogada no escritório Rossi Maffini & Milman Advogados – RRM. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Bacharela com Láurea Acadêmica pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Membro da Comissão de Advocacia Trabalhista da OAB/RS. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7496729582750463. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-5067-2023. E-mail: steffanie.fraga@rmm.com.br.

[2] Sócio-diretor e Head da área Trabalhista no escritório Rossi Maffini & Milman Advogados – RRM. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Pós-doutor em Direito pela Universidade de Sevilha. Doutor pela PUCRS (com pesquisa na Universidad Complutense de Madrid). Mestre em Direito do Estado pela PUCRS. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade do Vale do Rio do Sinos – UNISINOS. Conselheiro do CONTRAB-conselho das Relações de Trabalho da FIERGS. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0228472396174957. E-mail: eugenio.junior@rmm.com.br

of the intrashift break, as well as the then-prevailing Precedent No. 437 of the TST. Based on this new framework, the article discusses the concept of habituality from a substantive and functional perspective, distinguishing minimal extensions from those effectively capable of impairing the worker's health. Finally, it proposes a proportional interpretation of the matter considering the rationale underlying IRR - Topic 14 and Topic 1,046 of the Federal Supreme Court of Brazil (STF), seeking to reconcile the protection of workers' health with legal certainty and the rationality of contemporary labor relations.

Keywords: *Intra-shift rest break. Six-hour workday. Habituality. Proportionality.*

Sumário: Introdução; 1. O intervalo intrajornada como norma de medicina e segurança do trabalho e o poder diretivo do empregador; 2. A habitualidade da extrapolação da jornada de seis horas e seus efeitos jurídicos no direito do trabalho; 3. A Súmula nº 437 do TST após o IRR Tema 14: desafios práticos e o princípio da proporcionalidade; Considerações finais. Referências.

Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina, em seu Título II, dentre as normas gerais de tutela do trabalho, o Capítulo II, dedicado à duração do trabalho, no qual se inserem as regras relativas à jornada laboral e aos períodos de descanso. Tais disposições configuram relevantes medidas de higiene, saúde e segurança do trabalhador, voltadas à preservação do repouso físico e mental do empregado, à prevenção dos riscos decorrentes da fadiga e à promoção de condições adequadas para o desempenho da atividade profissional. Trata-se de normas tradicionalmente qualificadas como de ordem pública e de natureza cogente, em consonância com o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No que se refere especificamente ao intervalo intrajornada, o artigo 71 da CLT estabelece o período de pausa, conforme a duração da jornada. Para jornadas superiores a quatro horas, prevê-se intervalo mínimo de quinze minutos, enquanto para jornadas superiores a esse limite impõe-se a concessão de um intervalo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação. A distinção legal fundamenta-se no maior desgaste físico e mental decorrente da ampliação da jornada, atribuindo ao empregador o dever de assegurar período mais extenso de descanso quando maior for a carga horária, como medida preventiva de recomposição da energia laboral e de preservação da saúde do trabalhador.

Por longo período, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou uma interpretação rigorosa acerca da aplicação do intervalo intrajornada, especialmente por meio da Súmula nº 437, item IV, segundo a qual a extrapolação habitual da jornada de seis horas

atrairia, de forma automática, o direito ao intervalo mínimo de uma hora, independentemente da extensão da prorrogação, sob pena de pagamento integral do período correspondente como hora extra, nos termos do artigo 71, §4º, da CLT. Essa construção jurisprudencial, orientada por uma lógica protetiva, desconsiderava a dimensão quantitativa da prorrogação da jornada, adotando apenas um critério uniforme para situações materialmente distintas.

Esse entendimento, contudo, sofreu relevante inflexão a partir do julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo (IRR) sob o Tema nº 14 (IRR-1384-61.2012.5.04.0512). Nesse precedente vinculante, o TST fixou a tese de que a redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada (assim considerada aquela de até cinco minutos no total), somados aos períodos de início e término do intervalo, decorrente de pequenas variações nos registros de ponto, não atrai a incidência do artigo 71, §4º, da CLT. Nesse contexto, o referido julgamento introduziu critérios objetivos de tolerância e afastou a aplicação automática da Súmula nº 437 nas hipóteses de reduções mínimas desprovidas de repercussão concreta sobre a saúde do trabalhador, sinalizando a superação parcial da consequência sancionatória até então predominante.

A evolução jurisprudencial evidenciou que a aplicação automática da concessão de uma hora integral de intervalo em hipóteses de extrapolação mínima da jornada de seis horas pode se revelar desproporcional e dissociada da finalidade protetiva do instituto. Questiona-se, nesse contexto, a adequação jurídica de se impor a fruição integral do intervalo intrajornada de uma hora quando a prorrogação diária da jornada contratual de seis horas se limita a poucos minutos, sem qualquer impacto relevante à saúde do trabalhador. Situações corriqueiras, como a permanência do empregado por breve período após o término da jornada para procedimentos operacionais - a exemplo da troca de uniformes, do fechamento de caixa ou do registro de sistemas, acabam por configurar extrapolação habitual, ainda que mínima, ensejando consequências jurídicas significativas.

A problemática se torna ainda mais evidente quando se comparam, por exemplo, empregados submetidos à mesma jornada contratual de seis horas, sendo que apenas um deles extrapola o horário em poucos minutos diários. A aplicação literal da Súmula nº 437 do TST, conduziria ao reconhecimento do direito a uma hora integral de intervalo apenas a esse trabalhador, enquanto o outro permaneceria limitado ao intervalo de quinze minutos, gerando, assim, tratamento jurídico assimétrico entre situações materialmente próximas. Tome-se, a

título ilustrativo, a hipótese de um empregado que inicia sua jornada às 06h00 e encerra suas atividades às 12h22, com intervalo intrajornada pré-assinalado de quinze minutos. Nessa situação, a extrapolação da jornada contratual se deu por apenas vinte e dois minutos, sem qualquer anotação de dilação do intervalo intrajornada que, pela interpretação literal da Súmula nº 437, deveria alcançar uma hora. Observa-se, portanto, que apenas o labor extraordinário foi contabilizado, inexistindo registro do intervalo adicional de quarenta e cinco minutos que teoricamente deveria ter sido concedido.

Ocorre que, caso esse intervalo ampliado fosse efetivamente observado, o empregado permaneceria ainda mais tempo nas dependências da empresa, pois, nos termos do artigo 71, §2º, da CLT, o intervalo não integra a jornada de trabalho. Assim, a concessão de mais quarenta e cinco minutos de pausa implicaria, paradoxalmente, o prolongamento do término do expediente, fazendo com que o trabalhador permanecesse por período ainda maior no ambiente laboral, apesar de ter extrapolado sua jornada por poucos minutos. Soma-se, assim, o aparente paradoxo de que uma prorrogação mínima da jornada poderia resultar, na prática, maior permanência do trabalhador no ambiente de trabalho, em potencial contrariedade aos próprios interesses do trabalhador.

A controvérsia, portanto, ultrapassa o plano estritamente técnico e se projeta em uma dimensão principiológica e prática, exigindo reflexão acerca do conceito de habitualidade adotado pela jurisprudência trabalhista, dos limites da aplicação literal da Súmula nº 437 e da compatibilidade desse entendimento com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Nesse cenário, impõe-se avaliar se a interpretação tradicional do TST efetivamente atende à finalidade precípua do intervalo intrajornada ou se produz efeitos que vão de encontro à realidade das empresas e ao interesse do próprio empregado.

Para enfrentar essas questões, o presente artigo propõe uma análise progressiva, sistemática e constitucionalmente orientada do tema. Inicialmente, examina-se o intervalo intrajornada como norma de medicina, higiene e segurança do trabalho, bem como sua interação com o poder diretivo e o *jus variandi* do empregador. Em seguida, aprofunda-se o estudo do conceito de habitualidade no Direito do Trabalho e seus efeitos jurídicos. Na sequência, analisam-se os desafios práticos decorrentes da aplicação da Súmula nº 437 à luz do princípio da proporcionalidade, da Reforma Trabalhista e do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.046 de Repercussão Geral. Por fim, examinam-se as implicações

empresariais da habitualidade da extrapolação da jornada, culminando em uma releitura crítica e funcional da jurisprudência consolidada do TST.

1 O intervalo intrajornada como norma de medicina e segurança do trabalho e o poder diretivo do empregador

O intervalo intrajornada constitui medida essencial de proteção à saúde, à higiene e à segurança do trabalhador, configurando verdadeira expressão dos direitos fundamentais sociais e da tutela da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral. O legislador, dessa forma, ao prever um período mínimo de descanso durante a jornada, buscou resguardar não apenas o direito individual ao repouso, mas também a função social do trabalho, prevenindo acidentes, a fadiga excessiva e doenças ocupacionais[3].

Trata-se de instrumento de concretização de direitos fundamentais, especialmente o direito social à saúde (arts. 6º e 196 da CF), o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF) e o princípio da valorização do trabalho humano (art. 170 da CF). Esses fundamentos constitucionais demonstram que o intervalo não é mera liberalidade patronal, mas cláusula de ordem pública vinculada à estrutura do Estado Democrático e Social de Direito[4].

Sob essa perspectiva, a figura do intervalo intrajornada foi até então tradicionalmente compreendida como norma de indisponibilidade absoluta, razão pela qual o TST consolidou, por meio da Súmula nº 437, item II, o entendimento de que seria inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva destinada a suprimir ou reduzir o intervalo intrajornada, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Esse panorama, contudo, sofreu relevante alteração a partir da Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, que introduziu o art. 611-A da CLT, estabelecendo a prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado em diversas matérias relacionadas à organização do trabalho. Em especial, o inciso III do referido dispositivo passou a prever, expressamente, a possibilidade de negociação coletiva acerca do intervalo intrajornada, desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. Além disso, o parágrafo único do art. 611-A dispôs que as regras sobre duração do trabalho e

[3] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.
[4] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2022.

intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de negociação coletiva.

A alteração legislativa, portanto, reformulou a compreensão tradicional de indisponibilidade absoluta do intervalo intrajornada, reconhecendo espaço normativo para a autonomia coletiva na disciplina dessa matéria, inclusive quanto à sua redução. Em síntese, a Lei 13.467/2017 prestigiou a negociação coletiva tal qual disposto no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal. Sobre tal tópico, importante frisar a constitucionalidade dessa flexibilização foi definitivamente afirmada pelo STF no julgamento do Tema 1.046 de Repercussão Geral (ARE 1.121.633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes), ocasião em que se reconheceu a validade de normas coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas não assegurados diretamente pela Constituição, desde que preservado o patamar civilizatório mínimo e o núcleo essencial dos direitos à saúde e à segurança. Nesse contexto, o STF entendeu ser constitucional a redução do intervalo intrajornada por meio de convenção ou acordo coletivo, desde que observadas contrapartidas adequadas e respeitada a integridade física e mental do trabalhador[5].

Como visto, do ponto de vista técnico-normativo, o art. 71, §1º, da CLT estabeleceu período diferenciado de intervalo, conforme a duração da jornada: para jornadas superiores a quatro horas, exige-se intervalo mínimo de quinze minutos; para jornadas superior a seis horas, impõe-se intervalo mínimo de uma hora. A distinção reflete o maior desgaste físico e mental decorrente das jornadas mais extensas, encontrando respaldo nos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. No plano internacional, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, reforça a necessidade de medidas preventivas e de organização racional do tempo de trabalho como instrumentos de promoção da saúde e da segurança ocupacional.

A doutrina é cristalina ao reconhecer a natureza protetiva do intervalo intrajornada. Maurício Godinho Delgado[6] define os intervalos como instrumento indispensável à configuração de um meio ambiente de trabalho equilibrado, integrando as dimensões individual e coletiva da tutela laboral. Alice Monteiro de Barros[7], por sua vez, ressalta que a supressão do

[5] BARROS, Alice Monteiro de. *Flexibilização e negociação coletiva no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019.
[6] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.
[7] BARROS, Alice Monteiro de. *Flexibilização e negociação coletiva no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019.

intervalo afeta não apenas a saúde física, mas também a saúde mental do trabalhador, com repercussões sociais que extrapolam o ambiente laboral. Sebastião Geraldo de Oliveira[8] vincula o instituto ao princípio da prevenção no Direito Ambiental do Trabalho, qualificando-o como medida de proteção e de saúde pública.

Dessa forma, o intervalo intrajornada deve ser compreendido como instrumento de tutela da saúde, da segurança e da recuperação física e mental do trabalhador durante a jornada, cuja flexibilização se admite por meio de negociação coletiva, conforme reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 e desde que respeitados os limites legais e preservada a finalidade protetiva do instituto.

Por outro lado, a par da indiscutível relevância dos intervalos intrajornada para a saúde do trabalhador, é preciso considerar que a relação de emprego envolve também interesses e necessidades empresariais, de forma que se preserva igualmente o poder diretivo do empregador, especialmente no que se refere ao *jus variandi* e à adequação da prestação de serviços.

O poder de direção, enquanto prerrogativa inerente à organização da atividade econômica, autoriza o empregador a estruturar, fiscalizar e ajustar a dinâmica do trabalho às exigências operacionais do empreendimento, inclusive no tocante à definição do momento e da forma de fruição do intervalo intrajornada, uma vez que a organização do tempo de trabalho integra o poder de comando patronal e da gestão empresarial.

Nessa perspectiva, pequenas variações na jornada, decorrentes de contingências organizacionais, como procedimentos de encerramento de atividades, troca de uniformes, registros operacionais ou ajustes sistêmicos, frequentemente refletem exigências inerentes à racionalidade produtiva e à organização do trabalho, não implicando, por si só, violação automática ao direito ao repouso intervalar do trabalhador[9].

Essa constatação reforça a necessidade de ponderação entre a tutela da saúde do trabalhador e a autonomia organizacional do empregador, especialmente na análise de extrapolações mínimas da jornada. Isso porque não se pode desconsiderar que a relação de

[8] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2022.
[9] HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. *Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: uso do e-mail no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

emprego, por sua própria natureza, envolve dinamicidade e constantes ajustes decorrentes da organização da atividade produtiva. Nesse contexto, o *jus variandi* deve ser compreendido como instrumento funcional destinado a permitir a adaptação da prestação laboral às necessidades concretas do ambiente de trabalho.

É nesse ponto que surgia a principal tensão interpretativa: a aplicação rígida da então vigente Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho nas hipóteses de extrapolação habitual mínima da jornada contratual de até seis horas exigia a concessão de uma hora integral de intervalo intrajornada, ainda que a prorrogação se limitasse a poucos minutos diários. Tal entendimento sumulado, embora coerente com a lógica protetiva e com o princípio da primazia da realidade, revelava-se, contudo, de difícil aplicação prática e potencialmente desproporcional, ao impor consequências jurídicas significativamente mais gravosas do que a própria extensão do fato gerador[10].

A problemática tornava-se ainda mais evidente nas situações em que a extrapolação da jornada, mesmo ocorrendo de forma habitual, restringia-se a poucos minutos além da sexta hora diária. Nesses casos, a exigência de fruição de uma hora integral de intervalo, em substituição aos quinze minutos previstos para jornadas de até seis horas, implicava a concessão de quarenta e cinco minutos adicionais de descanso, o que, paradoxalmente, poderia converter pequenas prorrogações de jornada em acréscimos significativamente mais extensos de permanência do empregado no ambiente de trabalho. Em outras palavras, minutos de extrapolação do intervalo acabariam, na prática, transformando-se em uma hora de permanência na empresa, caso fosse observado integralmente o intervalo então ampliado.

Nesse contexto, a aplicação automática do entendimento sumular mostrava-se incompatível com uma leitura orientada pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, uma vez que comprometia a adequada relação entre a mínima extensão da prorrogação da jornada e as consequências jurídicas dela decorrentes, além de impactar a

---

[10] A desproporcionalidade pode ser compreendida de forma simples: mesmo quando o empregado trabalhava apenas alguns minutos além da sexta hora diária, sem prejuízo relevante à sua saúde ou ao tempo necessário de descanso, a regra sumulada impunha ao empregador a obrigação de conceder (ou pagar) uma hora inteira de intervalo, com reflexos em outras verbas. Ou seja, poucos minutos a mais de trabalho geravam uma consequência muito maior do que o próprio excesso, tanto do ponto de vista econômico para o empregador quanto da lógica de proteção à saúde do trabalhador, evidenciando um desequilíbrio entre o fato ocorrido e a penalidade aplicada.

organização produtiva e estimular a judicialização de situações que, muitas vezes, decorrem de variações operacionais inerentes à dinâmica da atividade econômica.

Nesse cenário, a conjugação entre o precedente vinculante do STF e a evolução jurisprudencial do TST passou a evidenciar a necessidade de uma releitura proporcional e funcional da figura do intervalo intrajornada, até então sumulado, especialmente nas hipóteses de extrapolações mínimas da jornada contratual de até seis horas. A negociação coletiva, amparada pelo art. 611-A da CLT e pelo entendimento firmado pelo STF no Tema 1.046, apresentou-se como instrumento legítimo para equilibrar a proteção à saúde do trabalhador com a viabilidade organizacional das empresas, evitando que a rigidez normativa se convertesse em obstáculo à racionalidade das relações de trabalho e à própria efetividade do Direito do Trabalho.

Assumiu especial relevância, nesse contexto, o entendimento firmado pelo TST no julgamento do IRR - Tema nº 14, que, ao afastar a incidência do art. 71, §4º, da CLT nas hipóteses de redução ínfima do intervalo intrajornada, introduziu critério objetivo de tolerância e mitigou a lógica sancionatória automática anteriormente associada à Súmula nº 437. O precedente reforçou a necessidade de distinguir, no exame da habitualidade, as prorrogações mínimas e meramente formais daquelas efetivamente aptas a comprometer a saúde do trabalhador, sob pena de se produzir resposta jurídica desproporcional e dissociada da própria finalidade do intervalo intrajornada.

Em outras palavras, a discussão sobre o intervalo intrajornada transcende o mero aspecto remuneratório, exigindo a construção de soluções interpretativas capazes de harmonizar a tutela constitucional da saúde com a eficiência organizacional, a segurança jurídica e a razoabilidade, de modo que permaneça fiel à sua finalidade primordial: a preservação da integridade física e mental do trabalhador, sem desconsiderar a realidade prática das empresas.

2 A habitualidade da extrapolação da jornada de seis horas e seus efeitos jurídicos no direito do trabalho

O debate acerca do conceito de habitualidade no Direito do Trabalho não possui definição legal expressa, sendo construído predominantemente pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista a partir da análise da realidade fática do que se pretende aferir como sendo habitual. No âmbito da jornada de trabalho, a habitualidade não se confunde com

constância absoluta, nem exige prorrogação diária, sendo reconhecida quando a extrapolação ocorre de forma reiterada e periódica, revelando um padrão contratual de comportamento apto a desnaturar o regime jurídico formalmente ajustado[11].

A jurisprudência trabalhista tradicionalmente adotou, conforme já exposto, compreensão ampliativa para os casos de jornada contratual, segundo a qual a repetição regular da extrapolação da jornada, ainda que por poucos minutos diários, seria suficiente para caracterizar a habitualidade e atrair os efeitos jurídicos dela decorrentes. Nos contratos com jornada de até seis horas, essa leitura conduziu, durante longo período, à incidência do entendimento consolidado na então vigente Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo o qual a extrapolação habitual da jornada implicaria a necessidade de concessão do intervalo intrajornada mínimo de uma hora.

Tal interpretação decorre da lógica protetiva que informa o Direito do Trabalho, segundo a qual o elemento central da análise não reside no *quantum* de tempo acrescido, mas na reiteração da conduta, capaz de alterar a natureza real da jornada contratual e justificar a incidência das normas mais gravosas ao empregador[12].

Maurício Godinho Delgado[13] conceitua a habitualidade como "*conduta reiterada, ainda que não diária, suficientemente estável para desnaturar o contrato formal*", destacando que sua identificação decorre da aplicação do princípio da primazia da realidade. Alice Monteiro de Barros[14], por sua vez, ressalta que a habitualidade deve ser aferida a partir da distinção entre a mera eventualidade e a repetição significativa apta a produzir efeitos jurídicos relevantes. Sebastião Geraldo de Oliveira[15] associa o instituto ao princípio da prevenção, advertindo que pequenas prorrogações reiteradas, quando naturalizadas na rotina laboral, podem gerar riscos cumulativos à saúde do trabalhador.

No que se refere ao exame da habitualidade na extrapolação da jornada de seis horas, entende-se que ela não pode ser aferida de forma meramente quantitativa ou automática, devendo ser analisada em conexão direta com a efetiva fruição e a finalidade do intervalo

[11] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.
[12] BARROS, Alice Monteiro de. *Flexibilização e negociação coletiva no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019.
[13] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.
[14] BARROS, Alice Monteiro de. *Flexibilização e negociação coletiva no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019.
[15] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2022.

intrajornada. Isso porque nem toda prorrogação reiterada, especialmente quando mínima, é apta a comprometer a saúde do trabalhador ou a descaracterizar o intervalo reduzido legalmente previsto para jornadas de até seis horas. Nessa perspectiva, a habitualidade relevante, para fins de incidência do intervalo de uma hora na prorrogação da jornada de seis horas, deve ser aquela que revele, ao nosso ver, uma efetiva alteração da dinâmica laboral, com impacto concreto sobre o tempo de descanso. Do contrário, a adoção de um critério puramente formal conduz à ampliação indevida das consequências jurídicas, dissociando-as da realidade fática. Sob o viés empresarial, tal automatismo acentua a insegurança jurídica e dificulta a gestão de jornadas, sobretudo em atividades sujeitas a oscilações operacionais e a registros residuais de tempo, nos quais pequenas variações acabam sendo indevidamente qualificadas como suficientes para atrair um regime jurídico mais gravoso.

A imposição da concessão de uma hora integral de intervalo intrajornada em hipóteses de extrapolações mínimas habituais, como acréscimos diários de cinco, dez ou quinze minutos, tende a gerar significativa assimetria entre a gravidade da conduta e a consequência jurídica imposta ao empregador. Tal descompasso compromete a proporcionalidade entre o fato gerador e o efeito normativo, além de incentivar a judicialização de situações que, muitas vezes, decorrem de variações operacionais inerentes à dinâmica organizacional das empresas, em detrimento de soluções preventivas e de gestão mais eficientes.

Nesse contexto, entende-se que se revela juridicamente inadequado, no que tange aos intervalos intrajornada, tratar a habitualidade como conceito estritamente binário, aplicado de maneira uniforme a situações materialmente distintas. Embora a repetição da prorrogação constitua elemento relevante para a caracterização da habitualidade, a análise contemporânea exige a consideração da intensidade, da materialidade e da repercussão concreta da extrapolação da jornada sobre a saúde do trabalhador. Pequenas extensões reiteradas, ainda que formalmente habituais, não produzem necessariamente os mesmos efeitos fisiológicos, organizacionais ou jurídicos que prorrogações substanciais e prolongadas da jornada.

A experiência empírica demonstra que, em grande parte dessas situações, o empregado que prorroga sua jornada por poucos minutos não usufrui de período adicional de descanso, mantendo-se o intervalo de quinze minutos originalmente previsto, sendo posteriormente discutida em juízo a diferença como horas extraordinárias ou não. Trata-se do que a doutrina denomina norma de aplicação deficitária, isto é, aquela cuja literalidade não encontra plena

correspondência na prática social e empresarial[16]. Esse descompasso entre norma e realidade evidencia que a mera verificação formal da extrapolação habitual não é suficiente, por si só, para justificar a incidência automática de consequências jurídicas mais gravosas.

É justamente a partir dessa constatação empírica que, sem afastar a matriz protetiva que informa o Direito do Trabalho, impõe-se uma leitura conciliatória, proporcional e funcional do conceito de habitualidade, capaz de compatibilizar a finalidade protetiva do intervalo intrajornada com a realidade concreta da gestão empresarial. Tal interpretação preserva a tutela da saúde do trabalhador, ao mesmo tempo em que evita respostas jurídicas automáticas e desproporcionais, dissociadas da efetiva proteção laboral e da racionalidade das relações de trabalho contemporâneas. Nesse contexto, a habitualidade deixa de ser um critério meramente formal e passa a exigir análise qualitativa de seus efeitos concretos.

Nessa perspectiva reconstrutiva, o conceito de habitualidade assume papel central. No Direito do Trabalho, não se exige constância diária nem continuidade absoluta da extrapolação da jornada, bastando a reiteração significativa da conduta capaz de revelar um padrão contratual de prestação de serviços. Assim, se o empregado contratado para seis horas permanece quase todos os dias por vinte minutos além da jornada, configura-se, em tese, a habitualidade, ainda que o acréscimo temporal seja reduzido. Todavia, à luz da leitura proporcional ora proposta, tal constatação não pode ser automaticamente dissociada da análise de seus efeitos sobre o intervalo intrajornada.

A compreensão tradicional da habitualidade, aplicada de forma uniforme e automática, passou a ser tensionada pelo julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo, IRR Tema nº 14. Nesse precedente vinculante, o TST afastou a incidência do art. 71, §4º, da CLT nas hipóteses de redução ínfima do intervalo intrajornada, assim consideradas aquelas de até cinco minutos, somados os períodos de início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações nos registros de ponto. Ao fazê-lo, o TST introduziu critério objetivo de tolerância e rompeu com a lógica automática até então associada à ora cancelada Súmula nº 437.

Embora o IRR Tema 14 trate diretamente da redução do intervalo intrajornada, entendemos que seus fundamentos irradiam efeitos relevantes sobre a análise da habitualidade da extrapolação da jornada de seis horas. Isso porque o precedente sinaliza que nem toda

[16] BARROS, Alice Monteiro de. Flexibilização e negociação coletiva no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

violação formal ou mínima é juridicamente relevante a ponto de justificar a aplicação das consequências mais gravosas previstas na legislação, exigindo-se a análise da materialidade da conduta e de sua efetiva aptidão para comprometer a finalidade protetiva do intervalo. A partir desse paradigma, se apresente, ao nosso ver, incompatível com o sistema constitucional aplicar indistintamente a concessão de uma hora integral de intervalo em hipóteses de extrapolações mínimas habituais, sem que haja elementos que evidenciem repercussão concreta sobre a saúde e a segurança do trabalhador.

Sob a perspectiva empresarial, o IRR Tema 14 assume papel fundamental como parâmetro interpretativo para a gestão da jornada. A primeira medida preventiva continua sendo o controle rigoroso da jornada dos empregados submetidos ao regime de seis horas, evitando extrapolações habituais. Todavia, o precedente oferece maior segurança jurídica ao afastar a aplicação automática de sanções em situações de variações ínfimas e inevitáveis, decorrentes da dinâmica organizacional, desde que ausente repercussão relevante sobre a saúde do trabalhador.

Ainda assim, quando a extrapolação da jornada se revela estrutural e previsível, a alternativa juridicamente mais segura a empresa seria o ajuste formal da jornada para oito horas, com a correspondente concessão do intervalo intrajornada de uma hora. Como observa Maurício Godinho Delgado[17], a gestão preventiva da jornada constitui instrumento essencial de equilíbrio entre eficiência empresarial e tutela do trabalho, mitigando a litigiosidade e fortalecendo a segurança jurídica.

Outro aspecto relevante refere-se ao treinamento de gestores e equipes de recursos humanos, de modo a evitar que atividades acessórias, como troca de uniformes, fechamento de caixa, registros sistêmicos ou elaboração de relatórios, sejam realizadas de forma sistemática fora da jornada contratual. O IRR Tema 14, contudo, permite distinguir essas situações das variações mínimas e pontuais, evitando que o exercício regular do poder diretivo seja automaticamente convertido em infração trabalhista de elevada onerosidade.

Por fim, conforme destacado anteriormente, a negociação coletiva como instrumento legítimo e constitucional para a regulação equilibrada da jornada de trabalho e dos intervalos. O art. 611-A da CLT, em consonância com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal

[17] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

Federal no Tema 1.046 da Repercussão Geral, reconhece a validade de cláusulas coletivas que ajustem direitos trabalhistas não assegurados diretamente pela Constituição, desde que respeitados os patamares mínimos de proteção. Nesse contexto, a negociação coletiva apresenta-se como espaço adequado para disciplinar variações operacionais da jornada, compatibilizando a proteção à saúde do trabalhador com a racionalidade organizacional das empresas, conforme destaca Romita[18].

Dessa forma, o IRR Tema 14 consolida, analogicamente, um novo paradigma interpretativo, no qual a habitualidade da extrapolação da jornada não pode mais ser analisada de forma automática e indiferenciada. O desafio empresarial contemporâneo consiste em alinhar a prática cotidiana à finalidade protetiva do intervalo intrajornada, prevenindo extrapolações estruturais e distinguindo-as das variações ínfimas e inevitáveis, de modo a assegurar a efetividade da tutela da saúde sem comprometer a segurança jurídica e a viabilidade das relações de trabalho.

3 A Súmula nº 437 do TST após o IRR Tema 14: desafios práticos e o princípio da proporcionalidade

Superada, no plano teórico, a leitura automática da Súmula nº 437 do TST à luz do julgamento do IRR Tema nº 14, impõe-se avançar para a definição de critérios concretos para sua aplicação nas hipóteses de extrapolação da jornada de seis horas. O problema que se coloca não é mais o de identificar a insuficiência do modelo tradicional, já evidenciada pela evolução jurisprudencial, mas de estabelecer parâmetros interpretativos capazes de orientar, de forma objetiva, tanto a atuação jurisdicional quanto a gestão empresarial, evitando soluções automáticas e desproporcionais dissociadas da realidade fática.

A partir desse novo paradigma do Tema 14, a incidência do intervalo intrajornada não pode mais ser fundada em um critério exclusivamente formal, centrado na mera verificação da habitualidade da extrapolação da jornada. Ao contrário, exige-se uma análise material da conduta, orientada pela finalidade protetiva do regime do intervalo intrajornada, consistente na preservação da saúde e da segurança do trabalhador, de modo que a exigência de concessão de uma hora integral de intervalo esteja vinculada à efetiva aptidão da prorrogação da jornada para comprometer o tempo de descanso.

[18] ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho: teoria e prática da negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2016.

Nesse contexto, a aplicação proporcional do intervalo intrajornada demanda a adoção de critérios objetivos de aferição da relevância jurídica da extrapolação da jornada, os quais podem ser sistematizados em quatro vetores interpretativos. O primeiro refere-se à extensão da prorrogação da jornada, distinguindo-se variações ínfimas, compatíveis com a lógica de tolerância reconhecida pelo IRR Tema nº 14, de acréscimos substanciais capazes de alterar significativamente a duração do labor. O segundo diz respeito à frequência da extrapolação, de modo que a habitualidade deve ser compreendida não apenas como repetição formal, mas como padrão estrutural de prestação de serviços. O terceiro vetor consiste na repercussão concreta sobre o intervalo intrajornada, exigindo-se a análise da efetiva supressão ou comprometimento do tempo destinado ao descanso. Por fim, o quarto critério relaciona-se à natureza da atividade e ao contexto organizacional, considerando-se se a prorrogação decorre de exigências estruturais da atividade econômica ou de variações operacionais residuais.

A conjugação desses elementos permite superar a lógica binária anteriormente predominante, segundo a qual qualquer extrapolação habitual da jornada de seis horas ensejaria, automaticamente, a concessão do intervalo de uma hora. Ao introduzir um juízo de proporcionalidade na aplicação da norma, evita-se a imposição de consequências jurídicas dissociadas da gravidade concreta da conduta, sem prejuízo da tutela da saúde do trabalhador.

Sob a ótica da realidade produtiva, essa abordagem revela-se especialmente relevante. Em diversos setores, pequenas variações na jornada decorrem de ajustes operacionais inerentes à dinâmica organizacional, como procedimentos de encerramento de atividades, registros sistêmicos ou transições entre turnos. Nessas hipóteses, a imposição automática de um regime jurídico mais gravoso, com base exclusivamente na reiteração formal da extrapolação, tende a ampliar a insegurança jurídica e a gerar passivos trabalhistas desproporcionais, sem correspondente incremento na proteção à saúde do trabalhador.

O princípio da proporcionalidade, implícito no artigo 5º, §2º, da Constituição Federal, assume, nesse cenário, papel estruturante. Sua aplicação exige a verificação da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito da medida jurídica adotada, de modo a assegurar a correspondência entre a intensidade da conduta e a gravidade da consequência normativa. No âmbito das relações de trabalho, tal princípio opera como instrumento de harmonização entre a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador, notadamente aqueles

relacionados à saúde e à segurança, e a necessidade de preservação da funcionalidade e da racionalidade das atividades empresariais.

Essa perspectiva encontra respaldo na orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal no já referido julgamento do Tema nº 1.046 de Repercussão Geral, no qual se reconheceu a validade de normas coletivas que, respeitados os direitos indisponíveis, ajustem condições de trabalho em atenção às especificidades setoriais.

Dessa forma, a aplicação do entendimento do item IV da superada Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho, no contexto posterior ao IRR Tema nº 14, deve ser compreendida como resultado de um juízo interpretativo qualificado, e não como consequência automática de uma verificação formal da habitualidade. A extrapolação mínima da jornada de seis horas, ainda que habitual, não autoriza, por si só e de forma automática, a aplicação do intervalo intrajornada de uma hora, exigindo-se a verificação de sua aptidão concreta para comprometer a finalidade protetiva do direito ao intervalo intrajornada.

Considerações Finais

O intervalo intrajornada constitui instrumento essencial de tutela da saúde, da dignidade e do bem-estar do trabalhador, integrando o conjunto de mecanismos jurídicos destinados a assegurar condições adequadas de repouso durante a jornada de trabalho. Nesse contexto, a orientação anteriormente consolidada pela Súmula nº 437 do TST desempenhou relevante função protetiva ao afirmar que a extrapolação habitual da jornada de seis horas implicaria a concessão de intervalo mínimo de uma hora, reforçando a centralidade da proteção à saúde no âmbito das relações laborais.

Todavia, a análise crítica da aplicação desse entendimento evidenciou que sua incidência automática, especialmente em hipóteses de extrapolações mínimas da jornada, poderia gerar descompassos entre a intensidade da conduta praticada e as consequências jurídicas dela decorrentes. A exigência de concessão de uma hora integral de intervalo em situações nas quais a prorrogação se limita a poucos minutos revelou-se, em determinados casos, dificuldade de compatibilização entre o rigor normativo e a realidade organizacional das empresas, além de comprometer a necessária proporcionalidade entre o fato gerador e o efeito jurídico imposto.

Nesse cenário, o julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo – IRR – Tema nº 14 introduziu relevante mudança de paradigma interpretativo. Embora o precedente trate diretamente da redução ínfima do intervalo intrajornada, seus fundamentos possibilitam, analogicamente, a análise da habitualidade quando do exame da extrapolação da jornada de seis horas. A decisão sinaliza que nem toda violação formal ou mínima é juridicamente relevante a ponto de justificar a aplicação das consequências mais gravosas previstas na legislação, exigindo-se a consideração da materialidade da conduta e de sua efetiva repercussão sobre a saúde do trabalhador. A partir dessa orientação, entendemos que incompatível com o sistema constitucional aplicar indistintamente a concessão de uma hora integral de intervalo em hipóteses de extrapolações mínimas habituais da jornada.

A efetividade do direito ao intervalo intrajornada exige, portanto, uma interpretação sistemática e constitucionalmente orientada, capaz de harmonizar a proteção à saúde do trabalhador com os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da segurança jurídica. Essa leitura impõe a superação de respostas jurídicas automáticas e indiferenciadas, em favor de critérios materiais que permitam aferir a relevância da lesão e sua efetiva repercussão sobre o trabalhador.

Nesse contexto, a aplicação proporcional do intervalo intrajornada demanda a adoção de critérios objetivos para aferição da relevância jurídica da extrapolação da jornada, considerando-se, especialmente, a extensão e a frequência da prorrogação, a efetiva repercussão sobre o período destinado ao descanso e as particularidades da atividade desempenhada e da organização do trabalho. Tais vetores interpretativos permitem distinguir hipóteses de efetivo comprometimento da saúde do trabalhador de situações residuais ou formalmente irregulares, decorrentes de variações operacionais inerentes à dinâmica produtiva, desprovidas de aptidão concreta para frustrar a finalidade protetiva do intervalo intrajornada. Ao introduzir um juízo de proporcionalidade na aplicação da norma, evita-se, portanto, a imposição de efeitos jurídicos dissociados da gravidade concreta da conduta e da efetiva lesão ao bem jurídico tutelado, preservando-se a tutela da saúde e da segurança do trabalhador sem inviabilizar a racionalidade operacional das atividades empresariais, a previsibilidade das relações de trabalho e a segurança jurídica necessária à organização produtiva contemporânea.

O desafio hermenêutico do Direito do Trabalho contemporâneo consiste justamente em preservar a vocação protetiva de seus institutos sem desconsiderar a dinâmica das relações produtivas e a necessidade de estabilidade normativa. Nesse contexto, entendemos que o amadurecimento da interpretação jurisprudencial, aliado ao fortalecimento da negociação coletiva como espaço legítimo de composição de interesses, revela-se fundamental para a construção de soluções equilibradas e socialmente adequadas.

Sob a perspectiva prática, a construção de critérios materiais para análise da extrapolação da jornada também contribui para o aprimoramento da gestão empresarial do tempo de trabalho, incentivando mecanismos mais eficientes de controle de jornada, fiscalização do efetivo usufruto dos intervalos e adequação das rotinas operacionais às exigências de saúde e segurança do trabalho. A adoção de políticas internas claras, associada ao fortalecimento da negociação coletiva e à utilização de sistemas confiáveis de registro de ponto, revela-se medida essencial para prevenir litígios, assegurar maior segurança jurídica e promover equilíbrio nas relações de trabalho contemporâneas.

Conclui-se, assim, que o intervalo intrajornada deve permanecer como instrumento efetivo de tutela da saúde e da dignidade do trabalhador, mas sua aplicação não pode prescindir de uma análise material da conduta e de seus efeitos concretos. A superação do automatismo interpretativo não implica a mitigação da proteção trabalhista, mas seu aperfeiçoamento, ao direcionar a incidência das normas para hipóteses em que haja efetiva necessidade de tutela. Nesse sentido, a releitura da Súmula nº 437 à luz do IRR Tema nº 14 e do princípio da proporcionalidade revela-se medida necessária para assegurar a compatibilização entre a proteção à saúde do trabalhador, a segurança jurídica e a racionalidade das relações de trabalho contemporâneas.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. *Flexibilização e negociação coletiva no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO*. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em: 2 jun. 2022. Tema 1.046 da repercussão geral.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 1384-61.2012.5.04.0512*. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em: 25 mar. 2019. Tema 14.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437. *Intervalo intrajornada para repouso e alimentação*. Disponível em: Tribunal Superior do Trabalho. Acesso em: 13 jan. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. *Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: uso do e-mail no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores*. Genebra: OIT, 1981. Ratificada pelo Brasil em 18 maio 1992.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho: teoria e prática da negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2016.